



Claudia van Orden

Een 'ouderwetse' denkrichting in loopbaanbegeleiding

Zen en talentontwikkeling

Claudia van Orden

Wat hebben zen en talentontwikkeling met elkaar te maken? Op het eerste gezicht misschien niets, maar schijn bedriegt. Zen beoefening draagt bij aan het aanleren van discipline en ook vergroot het je zelfinzicht: twee zaken die wezenlijk zijn voor het ontwikkelen van je talenten. Je wordt immers niet vanzelf een talent. Inspiratie kunnen we opdoen bij de Suzuki-methode.

In dit artikel geef ik een visie op talentontwikkeling, mede aan de hand van de uit Japan overgewaarde Suzuki-methode voor muziekonderwijs aan jonge kinderen. Ik schets de samenhang tussen zen en talentontwikkeling enerzijds en een mogelijke - wellicht wat ouderwets aandoende - denkrichting voor loopbaanbegeleiding die daaruit voortvloeit anderzijds.

Wat is talent?

In literatuuroverzichten over talent wordt veelal een onderscheid gemaakt tussen talent als eigenschap en talent als persoon (Visser, 2009). Als iemand een talent heeft voor schaatsen kan hij *potentieel* een goede schaatser zijn. Het betekent niet automatisch dat hij ook echt goed schaatst. Een talent herken je pas als het wordt omgezet in een excellente prestatie. Als jonge jongen had Sven Kramer talent, tegenwoordig is hij een talent (Wolfensberger, 2010). Ik gebruik in dit artikel de term talent dan ook bij voorkeur in de betekenis van een gemanifesteerde excellente prestatie, dit in tegenstelling tot talent als potentieel.

In de Japanse taal is wat dit betreft iets interessants aan de hand. Het woord 'saino' maakt geen onderscheid tussen 'talent' en 'vermogen' (ability) (Bauman, 1994). 'Vermogen' (om wiskunde te leren, basketbal te leren spelen, een vreemde taal te leren spreken) heeft iedereen, al zijn er situationele factoren die het benutten ervan belemmeren of stimuleren. 'Talent' verwijst in onze taal vaak naar een genetisch bepaalde aanleg, een 'gave van God' of hoe je het maar wilt noemen. Als je begiftigd bent met een bepaald talent wordt bijna van je verlangd dat je dit ook daadwerkelijk benut en andersom: als je geen talent hebt wordt je aangeraden om maar te stoppen, met bijvoorbeeld piano spelen. Het Japans kent deze nuance eigenlijk niet.

Nu we de term talent min of meer gedefinieerd hebben kunnen we stilstaan bij de verschillende gezichtspunten die we in de literatuur tegenkomen over de wijze waarop talent zich ontwikkelt. Grofweg wil ik er hier twee onderscheiden: (1) talent is aangeboren; (2) talent bereik je met oefenen. Daarna bespreek ik de visie zoals vervat in de Suzuki-methode.

Aangeboren versus oefenen

Talent is aangeboren. In deze visie is het zo dat je alleen maar goed in iets kunt worden als je er een aangeboren talent voor hebt. Je bent gewoonweg niet in alles goed, dit pleit er voor om vooral de dingen te doen waar je wel goed in bent (Van der Burg, 1999). Hiervoor is het belangrijk dat je inzicht in je eigen kwaliteiten hebt. Arbeidsorganisaties die deze visie omarmen richten bijvoorbeeld programma's in om medewerkers via zelfreflectie zicht te laten krijgen op hun talenten. Overigens: om echt goed te kunnen presteren moet je niet alleen weten waar je goed in bent, maar ook wat de valkuil is van je talent. Dewulf (2009) introduceert hiervoor het begrip 'hefboomvaardigheden', waarmee hij doelt op vaardigheden waarmee je meer uit je talent kunt halen. Als voorbeeld: iemand heeft een talent voor het genereren van creatieve ideeën. Diens valkuil is dat hij in zijn enthousiasme klanten kan overdonderen met allerlei ideeën vanaf het eerste moment dat de klant zijn vraag formuleert. Hierdoor komt de klant niet eens toe aan het afmaken van zijn vraag en sluiten de ideeën niet goed aan bij diens vraag. Een hefboomvaardigheid is dan: actief luisteren, samenvatten, toetsen of de vraag van de klant goed is begrepen. Het inzetten van een hefboomvaardigheid kost aanmerkelijk meer inspanning dan het inzetten van een talent. Maar de excellente prestatie lever je alleen als je beide goed beheerst.

Talent bereik je met oefenen. Ericsson (geciteerd in Rikers (2009)) stelt het aldus: talent ontwikkel je simpelweg door heel veel oefenen. Er is een mooi voorbeeld beschreven over conservatoriumstudenten viool. De docenten konden hun studenten feilloos indelen in drie categorieën: (1) uitzonderlijk getalenteerd, aankomend solist; (2) zeer getalenteerd, aankomend uitvoerend musicus, orkestviolist; (3) gewoon getalenteerd, aankomend viooldocent. De verschillen tussen deze studenten bleken na nadere analyse louter en alleen samen te hangen met het aantal uren dat ze in hun leven besteed hadden aan oefenen op hun instrument. Aanleg hadden ze allemaal.

De tienduizend uren regel is wat dat betreft befaamd. Om ergens goed in te worden, of je het nu hebt over een kapper of een hartchirurg, moet je minstens 10.000

uren oefenen. Als je ergens zo veel tijd aan hebt besteed (voor veel werkende mensen komt dat neer op 10 jaar) dan ben je een expert. Als kind heb je allemaal wel iets waar je in vergelijking tot leeftijdgenoten goed in bent, maar of je dit talent ook daadwerkelijk ontwikkelt hangt helemaal af van de tijd en energie die je er verderop in je leven aan geeft (zie kader 1).

Een voorbeeld uit mijn eigen leven: ik denk dat ik als kind al een talent manifesteerde voor 'categoriseren'. Ik deed als kind vrijwilligerswerk in de bibliotheek en ik genoot erg van het op alfabet zetten van boeken en kaarten. Verder had ik thuis allerlei verzamelingen en ik sloeg informatie daarover op in kaartenbakjes, aan de hand van verschillende criteria. Mijn letterbak-verzameling muisjes was bijvoorbeeld geregistreerd op materiaal, grootte, afkomst, prijs en datum van verkrijgen. Dit talent ben ik mijn hele leven wel in meer of mindere mate blijven oefenen in studie en werk en ik durf dan ook wel te stellen dat ik momenteel over een sterk ontwikkeld analytisch denkvermogen beschik.

Kader 1. Talent en kind

Talentontwikkeling als weg

De Japanse Suzuki-methode (Suzuki, 1986) houdt zich in feite niet bezig met de vraag of een talent nu aangeboren is of niet. Het heeft een heel eigen invalshoek, waarin talentontwikkeling niet als doel, maar als middel wordt gezien. De methode is in het westen vooral bekend als methode om een muziekinstrument op heel jonge leeftijd (vanaf 3 jaar!) te leren bespelen. De aanleiding voor Suzuki om deze methode te ontwikkelen was het besef dat ieder kind het

vermogen bezit om op jonge leeftijd, op klank, zijn moedertaal te leren. Als je nagaat hoe complex dit is, moeten we concluderen dat het brein van een kind tot heel veel in staat is. Als een kind dat kan, zo bedacht Suzuki, dan heeft ieder kind ook het vermogen om muziek te leren maken. Muziek maken vraagt immers ook heel veel van het auditieve systeem (en het motorische, maar dat terzijde). Kern van de Suzuki-methode, zoals de meeste mensen in het westen die althans formuleren, is dat kinderen muziek leren maken louter op gehoor. Noten lezen komt pas veel later. Echter, er zit een wereld achter, geënt op de Japanse cultuur en het zenboeddhisme, en die is voor dit artikel interessant om te vermelden:

- Het doel van de Suzuki-methode (talent education) is *karaktersvorming*, teneinde een goed mens te worden voor de samenleving. Het gaat er niet om uitmuntende musici op te leiden, maar mensen met een fijngevoeligheid voor schoonheid te vormen, om daarmee uiteindelijk invloed te kunnen uitoefenen op de wereldvrede.
- Het Japanse woord voor opleiden is 'koyoiku'. 'Kyo' betekent 'opleiden' (to teach) en 'iku' betekent 'opvoeden' (to bring up). Daar waar in het westen met opleiden vaak wordt bedoeld op het aanleren van (cognitieve) vaardigheden en opvoeden het terrein van sociale vaardigheden, waarden en normen bestrijkt, vloeien in het Japans opleiden en opvoeden in elkaar over, ze zijn als het ware hetzelfde.
- Deze manier van kijken naar talentontwikkeling brengt automatisch met zich mee dat het volstrekt geoorloofd is om op je twaalfde van piano over te stappen op voetbal, als je dat liever doet. Het neerzetten van een excellente prestatie is geen doel, maar een bijeffect.

Het is geen 'plicht', zoals vaak bij ons het geval is, om een 'gave' te verzilveren ("doodzonde dat je er niks mee doet...").

- Ik vraag me trouwens wel af of deze notie bij de Japanners zelf voldoende is doorgedrongen, want ik heb de indruk dat er geen enkel land zo prestatiegericht is en zoveel van hun kinderen verwacht als Japan.
- Cruciaal in de Suzuki-methode is de meester-leerling relatie. De leerling imiteert de meester, in een meester-gezelverhouding. Bij de methode past verder ook dat een leerling trouw blijft aan de meester. Het is 'not done' om zomaar van meester te wisselen. Je blijft als leerling loyaal aan hem. Dit is iets wat in de Japanse cultuur als het ware ingebakken zit en het lijkt wat minder te passen bij de manier waarop wij in het westen over leren denken. Een meester-gezel relatie impliceert een hiërarchische verhouding, die niet zonder meer past in een individualistische en democratische samenleving zoals wij die voorstaan. In volwasseneneducatie hebben we dan ook gezien dat docenten zich meer en meer ondersteunend op zijn gaan stellen, ten dienste van het zelflerend systeem en juist minder als deskundige die de cursisten iets zou moeten leren. De laatste jaren zien we echter, juist ook in arbeidsorganisaties, een hernieuwde waardering voor meester-gezel relaties als manier om 'tacit knowledge' over te kunnen dragen (Hoeksema-van Orden & Brockmöller, 2009). Commitment aan de meester en het aangaan van een relatie die verder gaat dan het uitwisselen van feitelijke kennis, horen daar bij.

Wanneer we deze drie perspectieven op talentontwikkeling bekijken kom ik tot de conclusie dat ze alle drie een stukje waarheid in zich hebben. Ik denk dat zowel aanleg als

Ik ben opgegroeid in de jaren zeventig, een tijd waarin uitblinken niet sterk werd aangemoedigd. De heersende moraal was vooral 'als je maar gelukkig bent' en als 'enig' kind ben ik thuis en op de lager school veel gestimuleerd om met ander kinderen te spelen, daar waar ik van nature een behoorlijk serieuze inborst heb. Ik heb dit overigens helemaal niet erg gevonden, integendeel, maar het heeft natuurlijk wel zijn consequenties. Nu is dat vast en zeker niet alleen de makke van het gezin waaruit ik kom en de school waar ik op heb gezeten, het was ook een teken van de tijd.

Kader 2. Talent en tijd

oefenen nodig zijn om tot excellente prestaties te kunnen komen. Het charmante van de Suzuki-methode daarnaast, vind ik dat excellente prestaties geen doel op zich zijn, maar een neveneffect in het proces van karaktervorming.

Zen en talentontwikkeling

De Suzuki-methode heeft onder andere wortels in het zen-boeddhisme. De kern van zen is samen te vatten als: 'leven in aandacht'. Zen bedient zich van verschillende vormen van aandachtstraining, de belangrijkste is ongetwijfeld de 'zazen' ofwel 'zitten in meditatie'. Deze meditatie techniek heeft een aan de Suzuki-methode verwante doelstelling: door het stelselmatig trainen van aandacht – waarmee we onze zintuiglijke waarnemingen steeds verder verfijnen – draagt zazen bij aan karaktervorming en aan onze gevoeligheid voor mensen en de wereld om ons heen.

Ik ben er van overtuigd dat regelmatige 'zazen'-beoefening op verschillende manieren een bijdrage levert aan het effectief kunnen inzetten van je talenten:



1. Zazen sterkt je discipline, iets wat je voor talentontwikkeling zeker nodig hebt.
2. Door zenmeditatie verkrijgt je beter inzicht in jezelf en in je kwaliteiten/talenten. Immers, een overschot aan 'bubbels' (Ritskes, 2008) (onverwerkte emotionele ervaringen en gedachten) belemmert het zicht hier op. Zenmeditatie maakt dat bubbels niet zo veel ruimte meer innemen op je 'harde schijf' zodat je makkelijker toegang hebt tot innerlijk weten, intuïtie en talenten (in de zin van potentieel).

Als je ergens echt goed in wilt worden is het noodzakelijk dat je keuzes maakt. Je kunt in je leven niet overal goed in worden; monomane aandacht bevordert op indrukwekkende wijze talentontwikkeling. Het maakt niet zo veel uit waar je voor kiest, maar ga er dan wel voor. Committeer je er aan, evenals aan je leermeester.

In mijn hele verhaal over talentontwikkeling laat ik doorschemeren dat ik geloof hecht aan de opvatting dat het weliswaar handig is als je een bepaalde aanleg hebt, maar dat werkelijk goed presteren toch vooral ook een kwestie is van heel veel oefenen: van bloed, zweet en tranen dus. Nu hebben wij in Nederland er de afgelopen decennia misschien een wat al te vrijblijvende arbeidsmoraal op na gehouden. Werk moet vooral *leuk* zijn. Als ideaal wordt neergezet een baan waarin je je talenten volledig kunt benutten en waar je aangesproken wordt op datgene waar je goed in bent. Daarin draven we wellicht wat door. We raken verwend. Werk is immers niet alleen maar leuk (Post, 2003). Het neerzetten van een goede prestatie vraagt veel inzet en een enorm doorzettingsvermogen. Uiteraard moet je ook wel de kansen krijgen en die weten te benutten (Gladwell, 2008), maar buiten kijf staat dat discipline een belangrijke voorwaarde is om ergens echt goed in te kunnen worden. Met het dagelijks beoefenen van een methode als zazen kun je jezelf trainen in het onderhouden van discipline.

Ik denk dat het goed is dat organisaties hier aandacht aan schenken en zij in talentprogramma's plaats inruimen voor het verschaffen van (theoretische) informatie over onderliggende mechanismen van talentontwikkeling, naast uiteraard de noodzakelijke aandacht voor zelfreflectie, inzicht krijgen in eigen kwaliteiten en valkuilen. En daarin

past mijns inziens ook dat werknemers kennis maken met de merites van (zen)meditatie. ■

Literatuur

- Visser, R.C. (2009) Trends in talentmanagement: wetenschap en praktijk. *Develop*, 1, 14 – 26.
- Wolfensberger, M.V.C. (2010) *Excellentie is mensenwerk*. Installatierede Hanzehogeschool Groningen, <http://www.hanze.nl/home/Studie+kiezen/Studie+voorlichting/hanzehonourscollege/>
- Lectoraat+Excellentie+in+hoger+onderwijs+en+samenleving/Installatie.htm
- Bauman, S.C. (1994) *In Search of the Japanese Spirit in Talent Education. A Research Essay*. Secaucus (NJ): Warner Bros. Publications Inc.
- Burg, L. van der. (1999) *Doe waar je goed in bent. Menselijke kwaliteit in organisaties*. Amsterdam: Adison Wesley Longman Nederland BV.
- Dewulf, L. (2009) *Ik kies voor mijn talent*. Schiedam: Scriptum Uitgeverij.
- Rikers, R. (2009) *Van dubbeltje tot kwartje*. Inaugurele rede Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Suzuki, S. (1986) *Man and Talent. Search into the unknown*. Ann Arbor: Shar products Company.
- Hoeksema-van Orden, C.Y.D. & Brockmöller, A.A.C. (2009) Gezellige meesters. Intensief samenwerken in meester-gezelrelaties. *Opleiding en Ontwikkeling*, 01/02 2009, 18-21.
- Ritskes, R. (2008) *Zen en keuzes maken. Oosterse wijsheid voor praktische mensen*. Den Haag: Uitgeverij Sythese.
- Post, J. (2003) Zwoegen of groeien? Mens en arbeid: tussen moeten en willen. *Tijdschrift voor loopbaanadviseurs en -begeleiders*, 8, nr. 5, 2-5.
- Gladwell, M. (2008) *Uitblinkers. Waarom sommige mensen succes hebben en andere niet*. Amsterdam/Antwerpen: uitgeverij Contact.

Dr. Claudia Y.D. van Orden (1965) werkt aan de Hanzehogeschool Groningen als beleidsmedewerker P&O en als onderzoeker in het lectoraat 'Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving'. Daarnaast is ze eigenaar van Zen.nl Groningen en geeft ze zentrainingen. www.hanze.nl en www.zen.nl/Groningen